

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN  
KEHARMONISAN KELUARGA PADA WANITA KARIR**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
dalam mencapai derajat Sarjana S-1

**Diajukan oleh:**

**SARA ASTURIA HESTI TRASTIKA**

**F 100 060 024**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2010**



**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN  
KEHARMONISAN KELUARGA PADA WANITA KARIR**

**Skripsi**

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh  
Gelar Sarjana ( S-1 ) Psikologi

Diajukan Oleh :

Sara Asturia Hesti Trastika

F 100 060 024

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2010**

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN  
KEHARMONISAN KELUARGA PADA WANITA KARIR**

Disusun oleh :

**Sara Asturia Hesti Trastika**

**F 100 060 024**

Telah disetujui untuk dipertahankan

di depan Dewan Penguji oleh :

Telah disetujui oleh :

Pembimbing

**Dra. Hj. Kris Pujiatni, Psi**

Tanggal \_\_\_\_\_

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN  
KEHARMONISAN KELUARGA PADA WANITA KARIR**

Yang disusun oleh :

**Sara Asturia Hesti Trastika**

**F 100 060 024**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal \_\_\_\_\_

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

**Dra. Hj. Kris Pujiatni, Psi**

\_\_\_\_\_

Penguji Pendamping I

**Dra. Zahrotul Uyun, M.Si**

\_\_\_\_\_

Penguji Pendamping II

**Dra. Wiwien Dinar Pratisti, M.Si**

\_\_\_\_\_

Surakarta, \_\_\_\_\_ 2010  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Fakultas Psikologi  
Dekan

( **Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si** )

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi. Dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan ditulis dalam daftar pustaka.

Saya juga menyatakan bahwa hasil karya ini merupakan hasil karya saya pribadi, sama sekali tidak melakukan plagiat atau meminta jasa pembuatan skripsi dari pihak lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan segala kesungguhan, apabila dilain waktu ditemukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan saya maka saya bersedia menanggung konsekuensinya. Demikian pernyataan ini, merupakan tanggung jawab moral saya sebagai peneliti kepada Tuhan yang Maha Esa.

Surakarta, 8 November 2010

Yang Menyatakan,

**Sara Asturia Hesti Trastika**

## **MOTTO**

Aku akan tetap menjadi saya, meskipun dalam hampunya malam

**( Pi )**

Tak perlu memaksakan diri untuk jadi yang terbaik,  
cukuplah berusaha untuk menjadi lebih baik

**(Penulis)**

Never give up on what you really want to do. The person with big dreams is more  
powerful than one with all the facts

**(Unknown)**

## **PERSEMBAHAN**

Diiringi berjuta kelegaan dan kebahagiaan, penulis persembahkan karya ini untuk orang-orang tercinta dan terkasih yang telah memahatkan cerita di setiap sisi kehidupan penulis :

♥ **Bapak dan Mama tercinta**

♥ **Seseorang yang penulis cintai**

♥ **Kakak tersayang**

## **KATA PENGANTAR**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Puji syukur alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya, memberi kekuatan serta petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya, banyak sekali dukungan, bimbingan, dan dorongan dari semua pihak yang sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, yang telah berkenan memberi ijin kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
2. Dra. Hj. Kris Pujiatni, Psi, selaku pembimbing utama yang memberikan bimbingan dan pengarahan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Dra. Zahrotul Uyun, M.Si, selaku penguji I yang telah banyak memberikan nasehat dan arahan kepada penulis selama menyusun skripsi ini.
4. Dra. Wiwien Dinar Pratisti, M.Si, selaku penguji II yang telah banyak memberikan nasehat dan arahan kepada penulis selama menyusun skripsi ini.
5. Dra. Juliani Prasetyaningrum, M.Si, selaku pembimbing akademik yang telah banyak memberikan nasehat dan arahan selama penulis menyelesaikan studi.



6. Bp/Ibu Kepala KESBANGPOL LINMAS Kota Surakarta yang telah memberikan ijin kepada penulis dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan penelitian.
7. Bp/Ibu Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Surakarta yang telah memberikan ijin kepada penulis dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan penelitian.
8. Ibu pegawai Kantor PEMERINTAH KOTA SURAKARTA, khususnya pegawai Dinas Pengelolaan Pasar, Badan Kepegawaian Daerah, Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset, dan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sebagai subjek penelitian yang telah bersedia membantu mengisi kuesioner.
9. Untuk orang-orang yang penulis sayangi. Bapak dan Mama, Sayangku, Eyang, dan saudara-saudaraku yang telah memberikan motivasi, kasih sayang, pengertian, kesabaran, dan segalanya yang membuat penulis bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Mas Wahyu Sofiyanto, S.Sos dan dR *family* (Ajeng, Bekti, Eta, Aik, Tika, dan Ayu') yang telah memberi semangat dan keceriaan kepada penulis. Kalian adalah "kakak" yang terbaik dan terhebat!
11. Teman-teman angkatan 2006, khususnya kelas A yang telah memberikan keceriaan dan kebersamaan yang luar biasa kepada penulis dalam beberapa tahun ini.

12. Semua pihak yang turut serta mengiringi proses pendewasaan penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu dan yang telah memperlancar hingga terselesaikannya skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Namun, penulis berharap karya sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Surakarta, November 2010

**PENULIS**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRAKSI .....	xvi
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Tujuan Penelitian .....	10
C. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II   LANDASAN TEORI</b>	
A. Keharmonisan Keluarga	
1. Pengertian Keluarga .....	12
2. Pengertian Keharmonisan Keluarga .....	13

3. Aspek-aspek Keharmonisan Keluarga .....	15
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keharmonisan Keluarga .....	20
B. Konflik Peran Ganda	
1. Pengertian Konflik .....	23
2. Pengertian Peran Ganda .....	23
3. Pengertian Konflik Peran Ganda .....	24
4. Aspek-aspek Konflik Peran Ganda .....	25
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda .....	28
C. Wanita Karir .....	30
D. Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Keharmonisan Keluarga pada Wanita Karir .....	31
E. Hipotesis .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	35
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	36
C. Subjek Penelitian .....	37
D. Metode dan Alat Pengumpulan Data .....	38
E. Validitas dan Reliabilitas .....	43
F. Metode Analisis Data .....	45
<b>BAB IV LAPORAN PENELITIAN</b>	

A. Persiapan Penelitian	
1. Orientasi Kancan	48
2. Persiapan Alat Pengumpulan Data	49
3. Pelaksanaan Uji Coba	52
4. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas	52
5. Penyusunan Alat Ukur untuk Penelitian	54
B. Pelaksanaan Penelitian	
1. Penentuan Subjek Penelitian	56
2. Pelaksanaan Pengumpulan Data	56
3. Pelaksanaan Skoring	57
C. Uji Asumsi	
1. Uji Normalitas Sebaran	57
2. Uji Linearitas	58
D. Analisis Data	
1. Hasil Uji Hipotesis	58
2. Sumbangan Efektif	59
3. Kategorisasi	59
E. Pembahasan	60

## BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan ..... 65

B. Saran ..... 66

DAFTAR PUSTAKA ..... 67

LAMPIRAN ..... 73

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel :</b>	<b>Halaman</b>
1. Susunan Aitem Skala Konflik Peran Ganda Sebelum Uji Coba .....	50
2. Susunan Aitem Skala Keharmonisan Keluarga Sebelum Uji Coba .....	51
3. Susunan Aitem Skala Konflik Peran Ganda yang Valid dan Gugur Setelah Uji Coba .....	53
4. Susunan Aitem Skala Keharmonisan Keluarga yang Valid dan Gugur Setelah Uji Coba .....	54
5. Susunan Aitem Skala Konflik Peran Ganda untuk Penelitian dengan Nomor Urut Baru .....	55
6. Susunan Aitem Skala Konflik Peran Ganda untuk Penelitian dengan Nomor Urut Baru .....	55

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran-lampiran :	Halaman
A. Skala Uji Coba .....	73
B. Skala Penelitian .....	80
C. Skor Skala Uji Coba .....	87
D. Skor Hasil Penelitian .....	109
E. Norma Kategorisasi .....	119
F. Surat Ijin dan Surat Keterangan Penelitian .....	122



## **ABSTRAK**

### **Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan Keharmonisan Keluarga pada Wanita Karir**

Keluarga yang harmonis adalah impian dan harapan setiap insan. Namun sayang, tidak setiap insan dapat mewujudkannya. Kebanyakan mereka, termasuk wanita karir, hanya sampai kepada batas memimpikan atau mengharapkan saja. Mereka tak jarang merasa kesulitan dalam hal pembagian waktu antara pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah tangga, sehingga menyebabkan adanya konflik yang disebut dengan konflik peran ganda. Apabila konflik tersebut kurang dapat diatasi dengan baik, maka keharmonisan keluarga akan berkurang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Hubungan antara konflik peran ganda dengan keharmonisan keluarga pada wanita karir. (2) Tingkat konflik peran ganda pada wanita karir. (3) Tingkat keharmonisan keluarga pada wanita karir. (4) Peranan konflik peran ganda terhadap keharmonisan keluarga pada wanita karir. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai wanita di kantor Pemerintah Kota Surakarta yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *quota non random sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah skala konflik peran ganda dan skala keharmonisan keluarga.

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar  $-0,349$ ;  $p = 0,013$  ( $p < 0,05$ ), artinya ada hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan keharmonisan keluarga pada wanita karir. Sumbangan efektif variabel konflik peran ganda terhadap keharmonisan keluarga sebesar  $12,2\%$  yang ditunjukkan oleh  $R^2$  sebesar  $0,122$ . Hal ini dapat diartikan masih terdapat  $87,8\%$  faktor lain yang mempengaruhi keharmonisan keluarga. Dari analisis juga diketahui bahwa konflik peran ganda tergolong rendah dengan nilai rerata empirik sebesar  $66,80$  dan rerata hipotetik sebesar  $87,5$ . Sedangkan keharmonisan keluarga tergolong tinggi dengan rerata empirik sebesar  $146,90$  dan rerata hipotetik sebesar  $112,5$ .

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan keharmonisan keluarga pada wanita karir, artinya semakin rendah konflik peran ganda yang dialami oleh wanita karir, maka semakin tinggi keharmonisan keluarganya. Sebaliknya, semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami oleh wanita karir, maka semakin rendah keharmonisan keluarganya.

**Kata Kunci : Konflik Peran Ganda, Keharmonisan Keluarga, Wanita Karir**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keluarga merupakan satu organisasi sosial yang paling penting dalam kelompok sosial dan keluarga merupakan lembaga di dalam masyarakat yang paling utama bertanggung jawab untuk menjamin kesejahteraan sosial dan kelestarian biologis anak manusia (Kartono, 1977).

Dalam kehidupan berkeluarga antara suami istri dituntut adanya hubungan yang baik dalam arti diperlukan suasana yang harmonis. Keharmonisan keluarga adalah situasi dan kondisi dalam keluarga dimana di dalamnya tercipta kehidupan beragama yang kuat, suasana yang hangat, saling menghargai, saling pengertian, saling terbuka, saling menjaga dan diwarnai kasih sayang dan rasa saling percaya sehingga memungkinkan anak untuk tumbuh dan berkembang secara seimbang (Maria, 2007).

Sholihin (dalam Putri, 2005) mengemukakan ciri-ciri yang mempengaruhi keharmonisan keluarga adalah tercapainya keluarga yang penuh keakraban, misalnya membiasakan diri berbicara dan bercanda dengan anggota keluarga dan saling pengertian, toleransi dan saling menghargai satu sama lain yang menimbulkan perasaan aman dan rasa puas bagi masing-masing anggota keluarga, serta persepsi

membangun rumah tangga terhadap sikap, pandangan dan pendirian terhadap keadaan sekitarnya.

Sofyan (dalam Isdwijanarti, 2007) menyebutkan bahwa keluarga yang harmonis adalah apabila struktur dalam keluarga itu utuh dan interaksi di antara anggota berjalan dengan baik, artinya hubungan psikologis di antara mereka cukup memuaskan dirasakan oleh semua anggota keluarga. Sedangkan pendapat Nasikun (Isdwijanarti, 2007), dalam konsep keluarga harmonis harus dapat ditunjukkan empat hal, yaitu : rasa aman (*security*), kesejahteraan (*welfare*), kebebasan (*freedom*), dan jati diri (*identity*).

Frost (2009) mengungkapkan kunci keharmonisan keluarga berada dalam tangan orang tua. Selama orang tua berani mengambil sikap konsisten (sikap dan kata-kata yang selaras), maka anak-anak akan tahu bagaimana mereka harus menghargai dan menaati orang tuanya.

Pernikahan yang harmonis atau keluarga yang harmonis adalah impian dan harapan setiap insan. Namun sayang, tidak setiap insan dapat mewujudkannya. Kebanyakan mereka hanya sampai kepada batas memimpikan atau mengharapkan saja. Mereka tidak mengerti bagaimana atau apa saja yang harus mereka lakukan untuk mewujudkan impian indah tersebut. Dan akhirnya, impian indah itupun kandas terlindas waktu dan ego kedua pihak yang semakin hari semakin tampak.

Perubahan nilai-nilai sosial yang sedang terjadi di tengah masyarakat Indonesia membuat tingkat perceraian semakin tinggi. Bahkan akibat kemampuan

ekonomi yang terus meningkat di kalangan kaum Hawa, ikut mempengaruhi tingginya gugatan cerai yang diajukan istri terhadap suami. Saat ini begitu mudah pasangan suami istri yang melakukan cerai dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi di rumah tangga.

Menurut Kasniyah (dalam Wijayanti, 2007), kegagalan dalam memelihara keharmonisan keluarga akan memicu terjadinya kegagalan rumah tangga, hal tersebut dapat dilihat dari jumlah perceraian di Indonesia telah mencapai angka yang sangat fantastis. Tercatat, pada tahun 2007, sedikitnya 200.000 pasangan melakukan pisah ranjang atau cerai. Meski angka perceraian di negara ini tidak setinggi di Amerika Serikat dan Inggris (mencapai 66,6% dan 50% dari jumlah total perkawinan), namun angka perceraian di Indonesia ini sudah menjadi rekor tertinggi di kawasan Asia Pasifik (Julianto, 2008).

Pada dasarnya perceraian yang banyak terjadi dilatari kurangnya komunikasi. Mobilitas tinggi dengan tingkat kesibukan yang berbeda menjadi salah satu faktor pemicu. Berdasarkan data dari Jagadnita Consulting, perusahaan yang bergerak di bidang jasa konsultasi dan edukasi untuk semua anggota keluarga khususnya perempuan menyebutkan, sejak tahun 2000 hingga 2006 rata-rata terjadi 1,8 juta pernikahan setiap tahun. Dengan angka perceraian 143.000 atau mencapai 8% dari total jumlah pernikahan. Tak lancarnya komunikasi kedua belah pihak membuat proses mengenal pribadi masing-masing secara utuh pun menjadi berkurang. Sehingga begitu menjalin pernikahan banyak perbedaan yang sulit

dihadapi. Bisa dibilang komunikasi adalah hal yang terpenting dalam membina rumah tangga. Apapun itu masalah yang menimpa, entah masalah besar ataupun ringan, apabila dikomunikasikan dengan lancar, maka hubungan rumah tangga pun akan terus bersinar guna terciptanya hubungan yang harmonis. Dengan komunikasi dalam hal apapun antar pasangan yang berjalan dengan lancar dan efektif akan menyelamatkan perceraian (Anonim, 2009).

Rudangta (dalam Chaerunnisa, 2008) mengungkapkan ketika memiliki waktu untuk bertemu, sebaiknya digunakan untuk membicarakan tentang segala hal. Terutama mengikuti perkembangan masing-masing, mulai dari rumah tangga, anak hingga pekerjaan. Karena bila tidak dilakukan, akan membuat jarak yang jauh dan perasaan asing ketika bertemu dengan pasangan. Bahkan, agar hubungan suami istri senantiasa harmonis sebaiknya coba untuk mencuri waktu di sela-sela kepadatan rutinitas sehari-hari hanya untuk pasangan. Kondisi ketika suami istri sama-sama berkarir ternyata tidak mudah. Namun sebaiknya keluargalah yang harus menjadi prioritas utama.

Berdasarkan proyeksi yang dilakukan oleh BPS (Adisu, 2007) yang dipublikasikan pada tahun 2004, terlihat adanya kecenderungan pekerja wanita semakin meningkat. Meningkatnya pekerja wanita dimungkinkan bersumber pada perubahan faktor tertentu, seperti pendidikan, perubahan persepsi tentang wanita yang bekerja, yang mendorong wanita lebih giat memasuki pasar kerja terutama jika terjadi perkembangan dalam kegiatan ekonomi negara.

Pada dasarnya, ibu yang bekerja di luar rumah memiliki banyak manfaat selain pada dirinya sendiri, juga terhadap keluarganya. Namun seringkali masih timbul dilema atau konflik di antara mereka. Di satu sisi ada keinginan untuk lebih mengaktualisasikan potensinya, tetapi di sisi lain keluarga juga seringkali membutuhkan kehadirannya. Meskipun seringkali keluarga memberi dukungan penuh, tetapi perasaan bersalah seringkali masih muncul. Hal itu antara lain disebabkan karena masih kuatnya pandangan bahwa seorang ibu seharusnya mempunyai waktu lebih banyak untuk keluarganya (Yunita, 1999).

Karir dan rumah tangga seharusnya tidak perlu dibenturkan. Bagi wanita yang memilih bekerja, tidak perlu ditanyakan, mana yang lebih penting karir atau keluarga. Keduanya penting, yang ada adalah skala prioritas. Itulah seninya menjadi wanita karier, menimbang situasi mana yang lebih diprioritaskan dalam kondisi tertentu (Banirestu, 2010).

Syumanjaya (2008) mengatakan bahwa untuk tetap menjaga keharmonisan keluarga pada wanita karir yang terpenting adalah membangun komunikasi yang hangat, membangun sebuah kesepakatan dan jadikan hal tersebut sebagai sebuah komitmen dalam keluarga untuk mendiskusikan prioritas keluarga, serta menjaga keseimbangan antara karir dan keluarga.

Temuan dari Thanacoody, Bartram, dan Barker memperlihatkan bahwa wanita karier yang bekerja sebagai akademisi, di negara Australia dan Mauritania mempunyai dampak pada keluarga mereka, di mana mereka sering kali harus

mengorbankan saat penting untuk keluarga seperti mendatangi acara anak mereka di sekolah ataupun harus mengorbankan kehidupan sosial mereka untuk belajar dan mengerjakan pekerjaan mereka (Greenhause dan Beutell, dalam Kussudyarsana dan Soepatini, 2008).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa subjek, dapat diketahui bahwa konflik yang sering terjadi dalam kehidupan rumah tangga mereka adalah kurangnya waktu untuk berkumpul dengan keluarga. Ketika istri dan suami pulang dari kantor dalam keadaan lelah, mereka lebih cenderung beristirahat. Hal itu berdampak pula pada anak. Anak menjadi kurang diperhatikan oleh orang tuanya sehingga anak sering merasa kesepian. Jika ada sesuatu yang harus dibicarakan, mereka mengakui bahwa pembicaraan itu pasti akan menimbulkan emosi yang berujung pada pertengkaran. Terkadang anak juga menjadi pelampiasan emosi pada saat orang tua sedang bertengkar. Masalah yang lainnya adalah pendapatan istri lebih besar daripada pendapatan suami. Mereka mengaku bahwa masalah pendapatan adalah hal yang lumayan sering dijadikan sebagai masalah. Istri merasa bahwa mereka adalah tulang punggung dalam keluarganya, sedangkan suami kurang bisa berperan sebagai kepala rumah tangga karena pendapatan yang lebih kecil. Hal-hal tersebut sangat berpengaruh pada keharmonisan keluarga.

Kasus lain yang terjadi adalah mereka cenderung merasa tertekan jika urusan pekerjaan dan urusan keluarga datang pada saat bersamaan. Mereka mengaku bingung untuk memilih salah satu di antara keduanya. Selain itu, kasus yang terjadi

adalah masalah pengasuhan anak. Anak-anak mereka sebagian besar diasuh oleh pembantu atau dititipkan kepada orang tua mereka.

Namun, ada pula subjek yang mengatakan bahwa subjek masih bisa mengerjakan pekerjaan rumah tangganya meskipun lelah akibat bekerja. Mereka mengungkapkan bahwa pekerjaan rumah tangga, termasuk mengurus anak adalah kewajiban seorang istri, sehingga dalam keadaan apapun, mereka masih sanggup mengerjakan pekerjaan rumah tangga. Biasanya suami subjek yang mengerti akan kondisi subjek ikut membantu mengerjakan pekerjaan rumah tangga. Mereka mengaku bahwa mereka bisa mengatasi konflik peran tersebut meskipun agak sulit agar keluarga mereka tetap harmonis.

Pada kenyataannya peran ganda memberikan konsekuensi yang berat. Di satu sisi wanita mencari nafkah untuk membantu suami bahkan pada kasus tertentu wanita lebih bisa diandalkan dalam menafkahi dan disisi lain wanita harus bisa melaksanakan tanggung jawabnya sebagai istri dan ibu. Walaupun demikian peran ganda wanita bukan pilihan yang tidak mungkin diambil dan hal tersebut sering berdampak kepada sikap mereka terhadap kerja. Seperti dikemukakan oleh Hastuti, (2008) bahwa wanita karir, karena keterbatasan waktunya, tidak mungkin bagi dirinya untuk sekaligus menjadi ibu rumah tangga secara maksimum. Wanita yang aktif bekerja sulit menjalankan tugas sebagai istri dan berfungsi sebagai ibu dalam hal mengasuh, merawat, mendidik dan mencurahkan kasih sayang kepada anak sepanjang waktu. Stres mudah untuk muncul karena adanya konflik peran tersebut. Misalnya



saja harus tetap masuk kerja walaupun anak sedang sakit, atau terpaksa mengerjakan pekerjaan kantor ketika sedang bersantai bersama keluarga.

Wanita yang menjadi istri dan ibu sekaligus pekerja, cenderung membawa mereka pada *work-family conflict*. Meskipun laki-laki juga dapat mengalami *work-family conflict* tetapi wanita tetap menjadi sorotan utama, karena berkaitan dengan tugas utama mereka sebagai ibu dan istri. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cinamon dan Rich (dalam Vitarini, 2009) menunjukkan wanita atau ibu yang bekerja ternyata lebih sering mengalami *work-family conflict* dan lebih menekankan pentingnya *work-family conflict*, ketika keluarga sebagai domain yang paling penting bagi kebanyakan wanita mempengaruhi pekerjaan dapat menjadi gangguan bagi mereka.

Konflik peran ganda yang dialami oleh wanita karir dapat menyebabkan hambatan dalam pekerjaan. Seperti yang dikemukakan oleh Orenstein (2005) bahwa peran ganda dapat membuat wanita sulit meraih sukses di bidang pekerjaan, keluarga dan hubungan interpersonal sekaligus. Bila tidak ingin seperti itu disarankan sebaiknya wanita tersebut tidak berprinsip sebagai wanita super yang sanggup melakukan semuanya sendiri. Ketidakmampuan wanita karir dalam menyelesaikan konflik peran ganda tersebut dapat menyebabkan mereka menampilkan sikap kerja yang negatif misalnya kurang motivasi dalam bekerja, kurang konsentrasi, karena urusan keluarga sehingga dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Berbagai peran (*multiple role*) wanita tersebut menjadi faktor yang dapat mempengaruhi sikap kerja, terutama ibu, dimana pada kenyataannya di satu sisi ibu tetap terus bekerja dan berkarir sementara di sisi lain mereka tidak bisa lepas dari perannya sebagai ibu dan istri, belum lagi bila dikaitkan dengan pembagian kerja domestik rumah tangga dimana ibu yang masih lebih banyak mengerjakannya (Hastuti, 2008).

Ibu yang bekerja di luar rumah harus bijaksana mengatur waktu. Bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga memang sangat mulia, tetapi tetap harus diingat bahwa tugas utama seorang ibu adalah mengatur rumah tangga. Ibu yang harus berangkat bekerja pagi hari dan pulang pada sore hari tetap harus meluangkan waktu untuk berkomunikasi, bercanda, memeriksa tugas-tugas sekolahnya meskipun ibu sangat capek setelah seharian bekerja di luar rumah. Tetapi pengorbanan tersebut akan menjadi suatu kebahagiaan jika melihat anak-anaknya bertumbuh menjadi pribadi yang kuat dan stabil (Anonim, 2007).

Kondisi ketika suami istri sama-sama berkarir ternyata tidak mudah. Namun, hal itu kembali lagi pada pasangan masing-masing. Menurut Psikolog Rudangta Arianti Sembiring Psi (Chaerunnisa, 2008), sebaiknya keluargalah yang harus menjadi prioritas utama agar selalu tercipta keluarga yang harmonis.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, timbul pertanyaan penelitian, **“apakah ada hubungan antara konflik peran ganda dengan keharmonisan keluarga pada wanita karir?”**. Pertanyaan tersebut perlu dibuktikan

secara empiris. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “**Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Keharmonisan Keluarga pada Wanita Karir**”.

## **B. Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui :

1. Hubungan antara konflik peran ganda dengan keharmonisan keluarga pada wanita karir.
2. Tingkat keharmonisan keluarga pada wanita karir.
3. Tingkat konflik peran ganda pada wanita karir.
4. Seberapa besar sumbangan atau peranan konflik peran ganda terhadap keharmonisan keluarga pada wanita karir.

## **C. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan teoritik bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi wanita, dan psikologi Industri dan Organisasi dalam bidang sumber daya manusia.

### **2. Manfaat praktis**

- a. **Bagi pimpinan**, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijaksanaan, khususnya pada pegawai wanita.

- b. **Bagi pihak pegawai,** penelitian ini dapat menjadi masukan dan informasi yang berkaitan dengan konflik peran ganda dengan keharmonisan keluarga sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyeimbangkan peran dalam menjalani tugas rumah tangga dengan pekerjaannya.
- c. **Bagi peneliti selanjutnya,** hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan kajian pemikiran tentang konflik peran ganda dengan keharmonisan keluarga pada wanita karir sebagai bahan acuan bagi mahasiswa dalam mengembangkan penelitian selanjutnya.
- d. **Bagi masyarakat,** penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai konflik peran ganda dan keharmonisan keluarga, sehingga masyarakat mengerti apa yang harus dilakukan untuk menjaga keharmonisan keluarga meskipun mereka bekerja di luar rumah.